

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini diuraikan beberapa sumber atau teori yang merujuk pada penjelasan serta hubungan antar variabel yang menjadi topik dalam penelitian ini. Teori rujukan ini disesuaikan dengan permasalahan atau fenomena – fenomena yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu motivasi berwirausaha, lingkungan internal dan lingkungan eksternal, dan niat berwirausaha.

2.1.1 Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno “*menagement*”, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Istilah manajemen juga berasal dari kata “*management*” (bahasa inggris) yang berasal dari kata “*to manage* yang artinya mengurus atau tata laksana.”

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012 : 36) menyatakan bahwa “*Management is coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively*”. Richard L. Daft yang dialih bahasakan oleh Tita Maria Kanita (2012:5) mendefinisikan

manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya - sumber daya organisasional.

Pengertian manajemen secara sederhana adalah mengatur, dari kata to manage. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen. Manajemen merupakan suatu proses atau kegiatan yang tersusun untuk mewujudkan tujuan yang direncanakan. Atik dan Ratminto (2012:1) adalah suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut T. Hani Handoko (2012:4) mengemukakan pengertian manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. menurut Melayu S.P Hasibuan (2012:1) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber data lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan.

Dari pengertian diatas dapat bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian sekelompok orang dengan arahan-arahan untuk mencapai tujuan perusahaan, secara efektif dan efisien. Efisien berarti menggunakan sumber daya secara bijaksana dengan cara hemat biaya, sehingga produk atau jasa yang dihasilkan berkualitas tinggi dengan biaya yang relatif rendah, dan efektif berarti membuat keputusan yang tepat dan mengimplementasikannya dengan

sukses. Lebih dari itu, manajemen sangat diperlukan agar tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai dan berjalan sesuai dengan keteraturan, efektif, efisien, serta menjaga keseimbangan dan sinergi diantara bagian-bagian yang ada.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam perkembangannya, fungsi manajemen ini oleh para pakar manajemen dikembangkan. Ada yang hanya menggunakan empat fungsi, ada juga yang lima fungsi, dan lain sebagainya. Tapi, pada prinsipnya, setiap fungsi memiliki penjabaran makna yang lebih luas. Penjelasan terkait fungsi-fungsi Manajemen menurut Terry yang di terjemahkan oleh Hasibuan (2013:21) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi yang fundamental, karena fungsi ini dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi fungsi-fungsi yang lainnya. Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi satu kesatuan yang harmonis guna ditunjukan ke arah pencapaian tujuan.

3. Menggerakkan (*Actuating*)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan-penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses dimana didalam proses tersebut dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial, dikoordinasikan dengan sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin dan modal untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi atau perusahaan pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut dikatakan bahwa dalam sebuah organisasi atau perusahaan terdapat sekelompok manusia, yang artinya terdapat sekumpulan orang yang memiliki keragaman antara satu sama lainnya baik keragaman perilaku, budaya, bahasa, latar belakang, jenis kelamin, usia, dan masih banyak lagi keragaman yang lainnya. Namun dari banyaknya keragaman tersebut, mereka dituntut saling bekerja sama dengan visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang sama, maka dalam hal ini peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk mengatur keberagaman manusia tersebut agar dapat bekerja sama untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai”. Kemudian menurut Suwatno dan Priansa (2014: 16) “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal”.

Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:3) yaitu: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Menurut Veithzal Rivai dalam Suwatno (2014: 29), Manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan pengendalian. Semua proses ini tercakup dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Maka dari itu, SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen dalam manajemen sumber daya manusia memiliki arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar dapat memperoleh suatu kesatuan sumber daya manusia yang puas dan memuaskan. Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya organisasi perhatian fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:2) berikut ini :

1. Fungsi Manajemen Umum :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mampu bekerja sama secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptial dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pelatihan harus sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah layak dan adil. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*sparation*)

Pemberhentian adalah putusnya kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, atau sebab-sebab lainnya.

2.1.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, atau hal yang menimbulkan dorongan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat pada saat ini maka akan mendorong individu selalu melakukan usaha dengan maksimal. Dengan motivasi yang tinggi maka senantiasa meningkatkan kemampuan individu agar berprestasi sehingga benar-benar dapat bersaing dalam dunia usaha.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu

aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut pernyataan dari Yunal dan Indriyani (2013) bahwa motivasi berwirausaha merupakan daya penggerak/dorongan dalam diri yang menimbulkan semangat terhadap penciptaan suatu kegiatan/pekerjaan dengan melihat peluang yang ada di sekitar, bertindak berani dalam mengambil resiko, melakukan kegiatan yang inovatif, serta memiliki orientasi terhadap laba.

Selain itu George R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan”. Kemudian Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan usaha yang telah direncanakan.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting untuk mendorong pegawai agar berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi (Suledan Saefullah, 2013:235). Karena itu organisasi harus memahami akan pentingnya motivasi dan tahu bagaimana cara memotivasi pekerjanya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146), tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

2.1.3.3 Macam-Macam Motivasi

Menurut Sudirman (2012:87-89) motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi intrinsik, adalah motif-motif yang berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi ini aktif dengan sendirinya. Motivasi tersebut dapat berupa keinginan, sikap, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan dan cita-cita yang ada pada individu tersebut.
2. Motivasi ekstrinsik, adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena rangsangan dari luar. Motivasi tersebut muncul karena pengaruh luar. Antara lain pengaruh pimpinan, kompetisi antar teman, tuntutan perkembangan organisasi dan tugas, dorongan atau bimbingan atasan, kondisi kerja fisik.

2.1.3.4 Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:121) terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi. Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a. Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b. Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis (*physiological*) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
- Kebutuhan rasa aman (*safety*) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
- Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
- Kebutuhan pengakuan (*esteem*) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.

- Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

c. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
- *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
- *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

d. Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (*intrinsik*) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e. Teori ERG

Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang di tengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- *Growth* (Pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

f. Teori X dan Y

Teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia, yaitu:

- Malas dan tidak suka bekerja.
- Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab.
- Mementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu.

Empat asumsi positif yang disebut sebagai teori Y, yaitu:

- Rajin, aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- Dapat bekerja produktif, perlu diberi motivasi.
- Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

2. Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi (Sutrisno, 2013:140), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a. Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- Teori ini menekankan imbalan.
- Para pimpinan harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan.
- Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang telah dicapai dan juga yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

2.1.3.5 Asas-asas Motivasi

Asas-asas motivasi adalah Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2013:146-147) asas motivasi adalah :

1. Asas Mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat
2. Asas Komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, yaitu memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang Didelegasikan, yaitu memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik.
5. Asas Perhatian Timbal Baik, yaitu bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dalam study lainnya David Mc.Clelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori

prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memerdulikan perasaan orang lain.

2.1.4 Lingkungan Internal

Minat berwirausaha dapat didorong oleh faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan terdekat individu tersebut.

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Internal

Faktor-faktor internal yang dapat mendorong minat berwirausaha seseorang antara lain adalah toleransi terhadap risiko, keberhasilan diri, kebebasan

dalam bekerja, dan lingkungan keluarga (Oktarilis, 2012). Faktor internal merupakan karakteristik individu. faktor-faktor dari dalam individu yang mempengaruhi individu dan merupakan faktor yang dapat dikendalikan (Arif, 2012). Menurut Yuriski (2012) yang termasuk dalam faktor internal adalah percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, berorientasi pada masa depan.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengklasifikasikan faktor internal yang terdiri dari percaya diri, berorientasi pada tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko, kepemimpinan, berorientasi pada masa depan, serta inovasi dan kreatifitas.

2.1.4.2 Percaya Diri

Kepercayaan diri merupakan suatu paduan sikap dan keyakinan seseorang dalam menghadapi tugas atau pekerjaan (Wijandi dalam Anwar P. mangkunegara 2013). Dalam praktik, sikap dan kepercayaan ini merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan, dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi. Oleh sebab itu, kepercayaan diri memiliki nilai keyakinan, optimisme, individualis, dan ketidaktergantungan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri cenderung memiliki keyakinan akan kemampuannya untuk mencapai keberhasilan.

Kepercayaan diri ini bersifat internal, sangat relatif, dinamis, dan banyak ditentukan oleh kemampuan untuk memulai, melaksanakan, dan menyelesaikan suatu pekerjaan (Suryana, 2014). Kepercayaan diri baik langsung maupun tidak langsung memengaruhi sikap mental seseorang. Gagasan, karsa, inisiatif, kreativitas, keberanian, ketekunan, semangat kerja keras, semangat berkarya, dan

sebagainya banyak dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri seseorang yang berbaur dengan pengetahuan keterampilan dan kewaspadaannya (Wijandidalam Anwar P. mangkunegara 2013).

Orang yang memiliki kepercayaan diri akan memiliki kemampuan untuk bekerja sendiri dalam mengorganisasi, mengawasi, dan meraih kesuksesan (Sumahamidjaja dalam Anwar P. mangkunegara, 2013). Wirausahawan adalah orang yang memiliki rasa percaya diri yang sangat tinggi dan tidak meragukan kecakapan dan kemampuannya (Machfoedz, 2013). Kunci keberhasilan dalam bisnis adalah untuk memahami diri sendiri. Oleh sebab itu, wirausaha yang sukses adalah wirausaha yang mandiri dan percaya diri (Wirasasmita, 2013).

Sedangkan menurut Alma (2014) wirausaha yang percaya diri adalah orang yang sudah matang (maturity) jasmani dan rohaninya. Sifat-sifat utama yang dimiliki oleh wirausaha yang percaya diri adalah tidak mudah terombang-ambing oleh pendapat dan saran orang lain. Akan tetapi, saran-saran dari orang lain dijadikan masukan untuk dipertimbangkan, kemudian diputuskan segera. Danim (2012), mengemukakan bahwa manusia disebut matang atau dewasa jika dia berani berbuat dan berani pula bertanggung jawab atas perbuatannya. Sikap kematangan seseorang dicirikan dengan seseorang yang relatif independen, otonom, dan dapat mengontrol manusia di luarnya, memiliki sejumlah keahlian, mengembangkan pengetahuan secara mendalam, dan memiliki perpektif waktu yang panjang.

Kesimpulannya seorang yang percaya diri yaitu sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan serta menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi dan tidak

meragukan perbuatannya sehingga tidak mudah terombang-ambing oleh perkataan orang lain.

2.1.4.3 Berorientasi pada Tugas dan Hasil

Seseorang yang selalu mengutamakan tugas dan hasil adalah orang yang selalu mengutamakan nilai-nilai motif berprestasi, berorientasi pada laba, ketekunan dan ketabahan, tekad kerja keras, mempunyai dorongan kuat, energik, dan berinisiatif (Suryana, 2014).

David Mcceland dalam Alma (2014) menyatakan bahwa seorang wirausaha adalah seseorang yang memiliki keinginan berprestasi yang sangat tinggi dibandingkan orang yang tidak berwirausaha. Berbagai motivasi akan muncul dalam bisnis jika wirausaha berusaha menyingkirkan prestisenya. Dengan adanya motivasi dalam berusaha, seorang wirausaha akan mampu bekerja keras, enerjik, tanpa malu dilihat teman, asal yang dikerjakan merupakan pekerjaan halal (Alma 2014).

Menurut Winardi (2014), motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *Movere* yang berarti "menggerakkan". Motivasi adalah setiap kekuatan yang muncul dari dalam individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya (Danim 2012). Sedangkan Alma (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan, atau impuls. Dengan demikian definisi kesimpulan dari berorientasi pada tugas dan hasil adalah sikap seseorang yang selalu ingin berprestasi dan memiliki

motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan hasil yang sesuai harapannya khususnya dalam kegiatan berwirausaha.

2.1.4.4 Keberanian Mengambil Risiko

Kemauan dan kemampuan untuk mengambil risiko merupakan salah satu nilai utama dalam kewirausahaan. Wirausaha yang tidak mau mengambil risiko akan sukar memulai atau berinisiatif (Suryana, 2014).

Wirausahawan tidak takut menjalani pekerjaan yang disertai risiko dengan memperhitungkan besar kecilnya risiko. Dalam setiap kesempatan wirausahawan senantiasa menghindari risiko tinggi. Mereka menyadari bahwa prestasi yang lebih besar hanya mungkin dicapai jika mereka bersedia menerima risiko sebagai konsekuensi terwujudnya tujuan (Machfoedz, 2013). Pengambilan risiko berkaitan dengan kepercayaan diri sendiri. Artinya, semakin besar keyakinan seseorang pada kemampuan sendiri, maka semakin besar keyakinan orang tersebut akan kesanggupan untuk memengaruhi hasil dan keputusan, dan semakin besar pula kesediaan seseorang untuk mencoba apa yang menurut orang lain sebagai risiko (Meredith, 2012). Robinson dan Barry dalam Anwar P. Mangkunegara (2013), menyatakan bahwa semakin tinggi risiko semakin tinggi pengembalian (return) yang didapat. Kondisi ini memunculkan tiga keputusan seseorang dalam menghadapi risiko, yaitu :

1. *Risk averter*, yaitu sikap seseorang yang cenderung menghindari risiko.
2. *Risk neutral* atau *indifferent to risk*, yaitu sikap seseorang yang netral atau biasa-biasa saja dalam menghadapi risiko.

3. *Risk taker*, yaitu sikap seseorang yang berani mengambil risiko.

Seorang wirausaha harus memiliki keberanian mengambil risiko yaitu tidak takut untuk menjalani pekerjaan yang disertai risiko dengan cara selalu memperhitungkan besar kecilnya risiko sehingga dapat mengambil keputusan untuk tidak mengambil risiko yang terlalu besar dan risiko yang tidak terlalu rendah.

2.1.4.5 Kepemimpinan

Seorang wirausaha yang berhasil selalu memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan, dan keteladanan (Suryana, 2014). Wirausahawan adalah orang yang memiliki kepemimpinan yang tumbuh secara alami dan pada umumnya lebih cepat mengidentifikasi permasalahan yang perlu diatasi (Machfoedz, 2013).

Sedangkan menurut Kartono (2013), pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu.

Menurut Nawawi dan Hadari (2012), kepribadian pemimpin memiliki aspek sebagai berikut :

1. Mencintai kebenaran dan beriman terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain.
3. Mampu bekerja sama dengan orang lain.
4. Ahli di bidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan yang memadai.

5. Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong, dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
6. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan tinggi, serta kreatif dan penuh inisiatif.
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana.
8. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Kepemimpinan adalah sikap alami seseorang yang memiliki keterampilan dan kelebihan untuk mengorganisir kelompok sehingga dapat menjadi teladan bagi orang lain dan bisa dijadikan contoh yang baik bagi orang lain. Seperti paparan di atas, sikap kepemimpinan merupakan unsur penting untuk menjadi menjadi seorang wirausahawan.

2.1.4.6 Berorientasi pada Masa Depan

Orang yang berorientasi ke masa depan adalah orang yang memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan. Kuncinya pada kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada sekarang. Meskipun dengan resiko yang mungkin terjadi, ia tetap tabah untuk tetap mencari peluang dan tantangan demi pembaharuan masa depan. Pandangan yang jauh ke depan membuat wirausaha tidak cepat puas dengan karsa dan karya yang sudah ada saat ini (Suryana, 2014). Arah pandangan seseorang wirausaha juga harus berorientasi ke masa depan. Prespektif seorang wirausaha akan dapat membuktikan apakah ia berhasil atau tidak.

Menurut Suharyadi et al (2012) memiliki pandangan jauh ke depan dan bila perlu sudah tiba terlebih dahulu pada masa depan merupakan kemampuan yang biasanya ada pada setiap wirausahawan yang sukses. Oleh karena memiliki pandangan yang jauh kedepan, maka wirausahawan akan terus berupaya untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada saat ini. Pandangan ini menjadikan wirausahawan tidak cepat merasa puas dengan hasil yang diperoleh saat ini sehingga terus mencari peluang.

Kesimpulan dari definisi berorientasi pada masa depan adalah orang yang selalu berpandangan jauh ke depan, memiliki visi, misi serta tujuan hidup untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari yang lalu serta akan merealisasikan dengan pantang menyerah. Sikap berorientasi pada masa depan akan dimiliki seorang pengusaha untuk kelangsungan hidup usahanya.

2.1.4.7 Inovasi dan Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang. Sedangkan inovasi adalah kemampuan menerapkan kreativitas dalam rangka memecahan masalah dan menemukan peluang (Suryana, 2014).

Menurut Suryana (2014), inovasi adalah kreatifitas yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang kita miliki. Sifat inovatif dapat ditumbuhkan dengan memahami bahwa inovasi adalah suatu kerja keras, terobosan, dan kaizen (perbaikan yang terus-menerus).

Inovasi merupakan fungsi utama dalam kewirausahaan. Inovasi adalah suatu proses untuk mengubah kesempatan menjadi ide yang dapat dipasarkan. Inovasi lebih dari sekedar ide yang baik (Machfoedz, 2014). Wirausaha yang inovatif adalah orang yang kreatif dan yakin dengan cara-cara baru yang lebih baik (Wirasmita, 2014), dengan ciri-ciri:

- a. Tidak pernah puas dengan cara-cara yang dilakukan saat ini, meskipun cara tersebut cukup baik.
- b. Selalu menuangkan imajinasi dalam pekerjaannya.
- c. Selalu ingin tampil beda atau memanfaatkan perbedaan.

Menurut Suryana (2014), kreatifitas mengandung pengertian:

- a. Penciptaan atas sesuatu yang awalnya tidak ada.
- b. Hasil kerja sama masa kini untuk memperbaiki masa lalu dengan cara yang baru.
- c. Menggantikan sesuatu dengan sesuatu yang lebih sederhana dan lebih baik.

Kreativitas akan muncul apabila wirausaha melihat sesuatu yang telah dianggap lama dan berpikir sesuatu yang baru dan berbeda. Dengan demikian, sukses kewirausahaan akan tercapai apabila seseorang berpikir dan melakukan sesuatu yang baru atau sesuatu yang lama dengan yang cara-cara baru. Menurut Suryana (2014), seorang wirausaha umumnya memiliki daya kreasi dan inovasi yang lebih dari nonwirausaha. Hal-hal yang belum terpikirkan oleh orang lain sudah terpikirkan olehnya dan wirausaha mampu membuat hasil inovasinya tersebut menjadi permintaan. Rahasia kewirausahaan dalam menciptakan nilai

tambah barang dan jasa terletak pada penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan masalah dan meraih peluang yang dihadapi setiap hari. Suryana (2014) menyatakan bahwa nilai inovatif, kreatif, dan fleksibel merupakan unsur-unsur keorisinilan seorang wirausaha. Orisinil artinya seorang wirausaha tidak mengekor pada orang lain, tetapi memiliki pendapat sendiri, ide yang orisinal, ada kemungkinan untuk melaksanakan sesuatu. Orisinil tidak berarti baru sama sekali, tetapi produk tersebut mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari komponen-komponen yang sudah ada, sehingga melahirkan sesuatu yang baru. Sifat keorisinilan seorang wirausaha menuntut adanya kreativitas (Alma 2014).

Berdasarkan pengertian diatas definisi menurut peneliti tentang kreatifitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan suatu ide baru yang belum pernah ada sebelumnya dan memiliki daya imajinasi yang tinggi untuk memecahkan masalah atau menemukan suatu peluang. Sedangkan inovasi merupakan pengembangan ide hasil kreatifitas dan merealisasikannya menjadi kenyataan serta dan member nilai tambah dari hasil implementasinya.

2.1.5 Lingkungan Eksternal

Lingkungan menurut Sartain (ahli psikologi Amerika) meliputi kondisi dan alam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku, pertumbuhan dan perkembangan manusia (*life processes*). Sedangkan menurut Putri dalam Malayu SP. Hasibuan (2013) lingkungan (*environment*) dalam lingkup yang luas memiliki arti sesuatu yang bersifat fisik dan non fisik yang mempengaruhi kehidupan seseorang.

Menurut Ibnuoe dalam Anwar Prabu Mangku Negara (2013), karena kemampuan afektif mencakup sikap, nilai, aspirasi, perasaan, dan emosi yang semuanya sangat bergantung pada kondisi lingkungan yang ada, maka dimensi kemampuan afektif dan kemampuan kognitif merupakan bagian dari pendekatan kemampuan kewirausahaan.

Faktor lingkungan dapat mempengaruhi individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal dan eksternal (Arif, 2012). Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kenyataan yang banyak terjadi membenarkan teori ini. Seseorang yang tumbuh di lingkungan pedagang secara relatif akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menjadi pedagang. Demikian pula individu lain yang tumbuh di lingkungan petani, nelayan, wirausaha, guru, dan sebagainya. Jiwa kewirausahaan juga bisa tumbuh dan berkembang karena pengaruh lingkungan fisik di sekitarnya.

Masalah kewirausahaan, telah banyak kajian yang dilakukan oleh beberapa penelitian. Secara umum, hasil-hasil kajian mereka memberikan simpulan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab keberhasilan seseorang untuk berwirausaha. Salah satu penyebabnya adalah masalah lingkungan (Muwarni, 2012).

Faktor lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor dari luar individu yang mempengaruhi individu dan merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengklasifikasikan faktor

lingkungan eksternal yang terdiri dari lingkungan sosial dan keluarga, lingkungan sekolah, serta lingkungan teknologi (Arif, 2012).

2.1.5.1 Lingkungan Sosial dan Keluarga

Menurut Wibowo (2014) lingkungan sosial merupakan lingkungan masyarakat dimana terjadi interaksi antara individu satu dengan yang lain, individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok. Lingkungan sosial ini ada yang primer dan ada yang sekunder. Lingkungan primer terjadi bila di antara individu yang satu dengan yang lain mempunyai hubungan yang erat dan saling mengenal dengan baik, misalnya keluarga. Lingkungan demikian akan mempunyai pengaruh yang mendalam terhadap perkembangan individu. Lingkungan sosial sekunder adalah suatu lingkungan di mana antara individu yang ada di dalamnya mempunyai hubungan dengan individu lainnya, pengaruh lingkungan ini relatif tidak mendalam.

Keluarga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan manusia tempat belajar dan menyatakan diri sebagai manusia sosial di dalam hubungan interaksi dengan kelompoknya. Dalam keluarga, seorang anak pertama-tama belajar memperhatikan keinginan orang lain, bekerjasama, bantu membantu, atau sebagai makhluk sosial dan mempunyai norma-norma dan kecakapan-kecakapan tertentu dalam pergaulannya dengan orang lain (Sobur dalam Malayu SP. Hasibuan, 2013).

Lingkungan keluarga dengan segala kondisi yang ada didalamnya yang meliputi latar belakang anggota keluarga, tradisi keluarga dan cara orang tua

mendidik, akan dapat menunjang, membimbing dan mendorong seseorang khususnya mahasiswa untuk kehidupannya mendatang (Koranti, 2013). Cara orang tua dalam meraih suatu keberhasilan dalam pekerjaannya merupakan modal yang baik untuk melatih minat, kecakapan dan kemampuan nilainilai tertentu yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan anak. Berarti kondisi orang tua dapat menjadi figur bagi pemilihan pekerjaan anak, juga sekaligus dapat dijadikan sebagai pembimbing untuk menumbuh kembangkan minatnya terhadap suatu pekerjaan. Dengan demikian dorongan orang tua maupun anggota keluarga dapat memberikan pengaruh terhadap minat berwirausaha.

Berkaitan dengan lingkungan keluarga, maka peran keluarga sangat penting dalam menumbuhkan minat anak. Orang tua merupakan pendidik pertama dan sebagai tumpuan dalam bimbingan kasih sayang yang utama. Maka orang tualah yang banyak memberikan pengaruh dan warna kepribadian terhadap seorang anak. Dengan demikian mengingat pentingnya pendidikan di lingkungan keluarga, maka pengaruh di lingkungan keluarga terhadap anak dapat mempengaruhi apa yang diminati oleh anak (Wibowo, 2014).

Menurut Kadarsih (2013) selain figur orang tua yang berprofesi sebagai wirausahawan, figur teman yang berprofesi sebagai wirausahawan juga memengaruhi minat untuk berwirausaha. Teman yang berhasil dalam menjalankan profesi sebagai wirausahawan akan memberikan pengaruh positif untuk memulai berwirausaha karena ada keyakinan bahwa ia juga mampu berhasil seperti hal yang telah dicapai temannya, bahkan bisa melampaui temannya tersebut.

Dari paparan di atas, diketahui bahwa lingkungan sosial seperti dukungan teman dan gaya hidup kelompok sekeliling dan lingkungan keluarga seperti dukungan keluarga, latar belakang pekerjaan orang tua dan pendidikan yang diberikan orangtua dapat mempengaruhi kehidupan dan pola pikir seseorang.

2.1.5.2 Lingkungan Sekolah

Pendidikan di sekolah menjadi tanggung jawab guru. Jadi pada dasarnya yang berpengaruh terhadap perkembangan siswa yaitu proses pendidikan di sekolah sebagai bekal untuk diterapkan dalam kehidupan di lingkungan masyarakat. Seorang guru dalam proses pendidikan juga dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada siswa dalam menumbuhkan minatnya. Sebagai pendidik dalam lembaga pendidikan formal, maka guru berperan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, apalagi yang dibutuhkan orang pada dasarnya adalah ke arah pengembangan kualitas SDM yang berguna. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi besarnya minat yang timbul dari dalam maupun luar diri siswa terhadap sesuatu yaitu minat berwirausaha.

Berdasarkan *trend* selama ini dapat dikatakan bahwa di masa datang banyak sekolah swasta yang maju dan kualitasnya lebih baik dibanding sekolah negeri, bahkan di kota-kota besar fenomena tersebut sudah mulai terlihat. Sekolah negeri yang selama ini terlalu mengandalkan subsidi pemerintah lambat laun akan mulai ketinggalan apabila cara berpikirnya tidak segera diubah. Pada saat itu, jika sekolah negeri ingin maju harus dikelola secara profesional dan tidak hanya bergantung pada arahan kebijakan dan alokasi dana pemerintah melainkan juga

harus mampu “mandiri” seperti sekolah swasta. Kepala sekolah harus memahami prinsip kewirausahaan untuk diaplikasikan dalam mengelola sekolah (Manurung, 2013).

Satu-satunya perjuangan atau cara untuk mewujudkan manusia yang mempunyai moral, sikap, dan keterampilan wirausaha adalah dengan pendidikan. Dengan pendidikan, wawasan individu menjadi lebih percaya diri, bisa memilih dan mengambil keputusan yang tepat, meningkatkan kreativitas dan inovasi, membina moral, karakter, intelektual, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lain sehingga akhirnya mampu berdiri sendiri.

Pendidikan sekolah dewasa ini dituntut tidak hanya mampu menghasilkan lulusan semata, pendidikan juga harus memiliki orientasi yang jelas kearah mana lulusan akan berkontribusi dimasyarakat. Untuk menanamkan wirausaha di sekolah maka peran dan keaktifan guru dalam mengajar harus menarik, misalnya pembawaan yang ramah dan murah senyum, lucu, mendatangkan wirausahawan untuk memberikan ceramah tentang keberhasilan dan kegagalannya sehingga akhirnya bisa berhasil. Selain itu peran aktif para siswa juga dituntut karena sasaran pengajaran ini adalah keberhasilan siswa bukan keberhasilan guru Wibowo (2014).

Pendidikan *entrepreneur* akan menjadi jalur baru bagi siswa untuk mempunyai potensi dalam berkreasi dan berinovasi. Siswa akan mempunyai jiwa eksplorasi untuk mencari peluang dan berani mengambil resiko untuk mencoba hal-hal baru. Dengan lingkungan dan program sekolah yang mendukung dan terencana. Program pendidikan *entrepreneur* menitikberatkan pada sikap dan jiwa

yang dibutuhkan oleh seorang *entrepreneur* (Ibnu, 2013). Dengan demikian keadaan lingkungan sekolah dapat membentuk karakter, potensi, serta minat siswa dengan adanya pengajaran, kurikulum, serta kegiatan ekstrakurikuler.

2.1.5.3 Lingkungan Teknologi

Semakin canggihnya dunia teknologi, semakin canggih pula cara orang menyampaikan informasi. Dengan adanya informasi yang semakin mudah didapatkan. Kemajuan teknologi saat ini tidak bisa dipisahkan dari kehidupan masyarakat. Berbagai informasi yang terjadi di berbagai belahan dunia kini telah dapat langsung diketahui berkat kemajuan teknologi (globalisasi). Kemajuan teknologi ini menyebabkan perubahan yang begitu besar pada kehidupan umat manusia dengan segala peradaban dan kebudayaannya. Perubahan ini juga memberikan dampak yang begitu besar terhadap transformasi nilai-nilai yang ada di masyarakat. Kemajuan teknologi seperti televisi, telepon dan telepon genggam (HP), bahkan internet. Saat ini dapat kita lihat betapa kemajuan teknologi telah mempengaruhi gaya hidup dan pola pikir masyarakat, terutama di kalangan remaja (Ibnu, 2013).

Menurut Manurung (2013) kepala sekolah yang berjiwa wirausaha adalah orang yang memiliki sikap dan perilaku kreatif dan inovatif dalam memimpin dan mengelola organisasi sekolah dengan cara mencari dan menerapkan cara kerja dan teknologi baru yang bermanfaat bagi terwujudnya prinsip “*good schoolgovernance*” (pengelolaan sekolah yang baik).

David L. Bodde dalam Suhartanto (2014) memodelkan bisnis berbasis teknologi dalam sebuah proses bisnis. Pendiri google menggunakan teknologi untuk menciptakan nilai (value) dan menyampaikannya kepada konsumen. Value tersebut akhirnya membawa nilai ekonomi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kecanggihan teknologi dapat mempengaruhi gaya hidup seseorang. Adanya internet dapat membantu menyampaikan informasi dengan cepat, dengan begitu banyak pengusaha yang memanfaatkan teknologi untuk berbisnis dan dengan adanya internet mempermudah siapa saja untuk melakukan kegiatan bisnis dengan contoh kecil berjualan melalui internet.

2.1.6 Niat Berwirausaha

Niat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang mendorongnya untuk memperoleh sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan, sehingga niat mengandung unsur keinginan untuk mengetahui dan mempelajari dari sesuatu yang diinginkannya itu sebagai kebutuhannya. Niat merupakan suatu keinginan yang cenderung menetap pada diri seseorang untuk mengarahkan pada suatu pilihan tertentu sebagai kebutuhannya, kemudian dilanjutkan untuk diwujudkan dalam tindakan nyata dengan adanya perhatian pada objek yang diinginkannya itu untuk mencari informasi sebagai wawasan bagi dirinya (Febri, 2012).

Menurut Fuadi (2013) niat berwirausaha adalah keinginan, ketertarikan, serta kesediaan untuk bekerja keras atau berkemauan keras untuk

berusaha secaramaksimal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa merasa takut dengan resiko yang akan terjadi, serta berkemauan keras untuk belajar dari kegagalan.

Menurut Suryana (2012) para ahli mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki niat berwirausaha karena adanya suatu motif, yaitu motif berprestasi. Faktornya adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Jadi niat berwirausaha adalah kecenderungan hati dalam diri subyek untuk tertarik menciptakan suatu usaha yang kemudian mengorganisir, mengatur, menanggung risiko dan mengembangkan usaha yang diciptakannya tersebut. Seseorang yang memiliki bakat kewirausahaan dapat mengembangkan bakatnya melalui pendidikan. Mereka yang menjadi wirausaha adalah orang-orang yang mengenal potensi dan belajar mengembangkannya untuk menangkap peluang serta mengorganisasi usaha dalam mewujudkan cita-citanya.

2.1.6.1 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Niat

Menurut Yatmi Purwanti dalam (Lukmayanti, 2012) niat yang dimiliki seseorang pada dasarnya dipengaruhi dua faktor yaitu :

1. Faktor *intrinsik* atau faktor dari dalam yaitu sifat bawaan yang merupakan keinginan dari dalam diri individu.
2. Faktor *ekstrinsik* atau faktor dari luar yaitu keluarga, sekolah, masyarakat atau lingkungan.

Jadi ada dua faktor yang dapat mempengaruhi minat seseorang yang pertama adalah faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri sendiri, faktor ini

merupakan faktor alami yang dimiliki oleh seseorang. Disebut faktor alami karena timbul dari dalam diri tanpa pengaruh dari luar. Faktor ini meliputi perhatian, perasaan senang, keinginan. Kedua adalah faktor ekstrinsik atau faktor dari luar, faktor ini antara lain timbul karena keluarga, di dalam keluarga terjadi proses pendidikan yang pertama dan utama. Dari faktor keluarga ini akan menimbulkan rasa tanggung jawab untuk mengangkat perekonomian keluarga menjadi lebih baik, sehingga timbul suatu minat untuk melakukan sesuatu. Orang tua pasti menginginkan anaknya untuk dapat meraih kehidupan yang lebih baik dari orang tuanya.

Sekolah juga berperan dalam mempengaruhi timbulnya minat karena dengan didukung oleh pengetahuan yang dipelajari di sekolah, seorang siswa berminat untuk mengembangkan pengetahuan tersebut supaya hidupnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Masyarakat atau lingkungan juga mempengaruhi timbulnya minat, masyarakat atau lingkungan memberikan informasi atau timbulnya minat, masyarakat atau lingkungan memberikan informasi atau memberikan contoh bagi siapa saja yang ingin mengetahui dan berkeinginan untuk melakukannya.

2.1.6.2 Langkah–Langkah Menjadi Wirausahawan

Sulitnya memutuskan untuk memulai berwirausaha hampir melanda seluruh lapisan masyarakat Indonesia, khususnya lapisan menengah ke bawah. Sebenarnya untuk memulai usaha bukanlah hal yang sulit, kita berfikir sulit karena kita belum pernah mencoba. Berfikir sulit akan menghambat seseorang

dalam melakukansesuatu, yang harus kita lakukan jika ada peluang adalah berani mencoba.

Menurut Kasmir (2015), berikut langkah awal yang harus dilakukan ketika memilih untuk berwirausaha:

1. Berani memulai
2. Berani menanggung resiko
3. Penuh perhitungan
4. Memiliki rencana yang jelas
5. Tidak cepat puas dan putus asa
6. Optimis dan penuh keyakinan
7. Memiliki tanggungjawab
8. Memiliki etika dan moral

Dalam memulai sebuah usaha langkah pertama yang harus dilakukan adalah berani memulai, untuk memulai sebuah usaha memang terasa berat karena dihadapkan pada bagaimana memulai usaha pertama kali, bagaimana peluang usaha kedepan, persiapan apa yang perlu dilakukan. Hal yang terpenting disini adalah berani memulai dan tidak berfikir bahwa memulai sebuah usaha adalah sangat sulit karena akan merugikan diri sendiri.

2.1.6.3 Indikator Minat Berwirausaha

Menurut Sumarwan (2014) minat terhadap pekerjaan atau dalam penelitian ini minat berwirausaha dapat dilakukan dengan 3 indikator sebagai berikut :

1. Komponen Kognitif

Komponen kognitif adalah pengetahuan dan persepsi yang diperoleh melalui pengalaman dengan suatu obyek, sikap dan informasi dari berbagai sumber. Pengetahuan dan persepsi biasanya berbentuk kepercayaan dan kepercayaan yang dimaksud adalah adanya rasa percaya bahwa suatu obyek sikap mempunyai berbagai atribut dan perilaku yang spesifik.

2. Komponen Afektif

Komponen afektif menggambarkan perasaan dan emosi seseorang terhadap obyek. Perasaan dan sikap seseorang merupakan evaluasi menyeluruh terhadap obyek sikap. Komponen afektif disini menunjukkan penilaian langsung dan umum terhadap suatu obyek. Perasaan dan emosi seseorang terutama ditujukan kepada obyek secara keseluruhan, bukan perasaan dan emosi kepada atribut-atribut yang dimiliki oleh suatu obyek. Perasaan dan emosi digambarkan dengan ungkapan dua sifat yang berbeda guna mengevaluasi obyek tersebut.

3. Komponen Konatif

Komponen konatif menunjukkan tindakan seseorang atau kecenderungan perilaku terhadap suatu obyek. Dari teori tersebut, maka dalam penelitian ini pengukuran minat dilakukan dengan indikator yaitu komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan untuk membuat hipotesis atau jawaban sementara atas permasalahan dalam penelitian ini, selain itu

penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan penulis antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Adapun kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi berwirausaha, lingkungan internal, lingkungan eksternal, yang berpengaruh terhadap niat berwirausaha. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal penelitian sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya dengan penulis dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dengan Penulis	Perbedaan dengan Penulis
1	Akhmad Suharto, Rudi Kusubagio, Abadi Sanorsa, dan M. Misbah A (2015)	Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal Diri Sumber Daya Manusia terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember)	a. Secara parsial faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha b. Secara parsial faktor internal berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha	a. Variabel faktor eksternal (X2) b. Variabel faktor internal (X1)	Waktu dan Objek penelitian
2	Koms Koranti (2013)	Analisis Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Gunadarma di Depok	Semua variabel lingkungan eksternal maupun internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha Mahasiswa Universitas Gunadarma	a. Variabel faktor eksternal (X2) b. Variabel faktor internal (X1)	Waktu dan Objek penelitian
3	Ayuningtias dan Ekawati (2015)	Faktor – faktor yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanegara	Variabel dari lingkungan keluarga, lingkungan kampus, kepribadian, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan	a. Variabel motivasi berwirausaha (X1)	Waktu dan Objek Penelitian

Tabel lanjutan 2.1

			terhadap minat berwirausaha mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara		
4	Nanang Purwanto dan Djoko Sugiono (2017)	Pengaruh Faktor Internal, Eksternal dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Mahasiswa STIE Malangkucecwara Malang)	Variabel dari lingkungan internal, eksternal, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha	a. Variabel motivasi b. Variabel lingkungan internal c. Variabel lingkungan eksternal d. Variabel niat berwirausaha	Waktu dan Objek Penelitian
5	Rizky Wahyudi, Muhammad Adam dan Mahdani (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Internal Terhadap Minat Berwirausaha serta Dampaknya Terhadap Kinerja Asosiasi Pengusaha Ekspor Impor Aceh	Variabel dari lingkungan internal, eksternal, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha	a. Variabel motivasi b. Variabel lingkungan internal c. Variabel lingkungan eksternal d. Variabel niat berwirausaha	Waktu dan Objek Penelitian
6	Yenny Pratiwi dan I Made Wardana (2016)	Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana	Variabel dari lingkungan internal dan eksternal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha	a. Variabel lingkungan internal b. Variabel lingkungan eksternal c. Variabel niat berwirausaha	Waktu dan Objek Penelitian
7	Mai Ngoc Khuong and Nguyen Huu An (2016)	<i>The Factors Affecting Entrepreneurial Intention of the Students of Vietnam National University A Mediation Analysis of Perception toward Entrepreneurship</i>	Variabel dari lingkungan keluarga, lingkungan kampus, kepribadian, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha	Variabel motivasi berwirausaha (X1)	Waktu dan Objek Penelitian
8	Hassan Gholipour Fereidouni, Tajul	<i>Consequences of External Environment on Entrepreneurial</i>	Semua variabel lingkungan eksternal maupun internal berpengaruh positif	a. Variabel faktor eksternal (X2)	Waktu dan Objek Penelitian

Tabel lanjutan 2.1

	Ariffin Masron, Davond Nikbinand Reza Ekhtiari Amiri (2010)	<i>Motivation in Iran</i>	dan signifikan terhadap minat berwirausaha	b. Variabel faktor internal (X1)	n
9	Agnes Nkirote Gitonga (2017)	<i>Factors Influencing Entrepreneurial Motivation On University Students Intentions of Becoming Entrepreneurs : A Case of United States Internatonal University.</i>	Semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan memiliki pengaruh yang positif.	a. Variabel Motivasi Berwirausaha (X1) dan lingkungan internal (X2) b. Variabel Niat Berwirausaha (Y)	Waktu dan Objek penelitian
10	Teresa Gomes da Costa and Pedro Mares (2016)	<i>Factors Affecting Students Entrepreneurial Intentions of Polytechnic Institute of Setubal : A Cognitive Approach.</i>	Semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.	a. Variabel Lingkungan Internal (X2) b. Variabel Niat Berwirausaha (Y)	Waktu dan Objek penelitian
11	Samiul Alam (2018)	<i>Factors Affecting Entrepreneurial Intention in Bangladesh.</i>	Semua variabel berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel independen yaitu minat berwirausaha.	a. Variabel Lingkungan internal (X2) b. Variabel Niat Berwirausaha (Y)	Waktu dan Objek penelitian

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitian, periode penelitian, sampel penelitian, dan metode analisis. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dapat diketahui bahwa beberapa factor yang diantaranya lingkungan internal, lingkungan eksternal, motivasi, dan juga beberapa faktor lainnya memiliki pengaruh yang signifikan dan juga arahnya positif terhadap niat berwirausaha para mahasiswa dan juga pelajar. Penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Pasundan Bandung yang meneliti variabel motivasi, lingkungan internal, lingkungan eksternal dan niat berwirausaha.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Niat Berwirausaha

Mahasiswa dalam menjalankan proses berwirausaha dipengaruhi oleh motivasi, karena motivasi yang akan memacu semangat mahasiswa untuk terus menjalankan usaha sampai mencapai tujuannya. Motivasi menurut Darpujiyanto (2011 : 66) merupakan suatu proses yang menyebabkan intensitas individu, dalam usaha mengarkan terus menerus untuk mencapai tujuan. Motivasi yang mendorong mahasiswa dalam menjalankan proses berwirausaha terbagi menjadi dua hal yaitu motivasi yang ada dalam diri sendiri (intrinsik) dan motivasi dari lingkungan sekitar (Ekstrinsik).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizkydkk (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Internal Terhadap Minat Berwirausaha serta Dampaknya Terhadap Kinerja Asosiasi Pengusaha Ekspor Impor Aceh menunjukkan bahwa Variabel dari lingkungan internal, eksternal, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Internal Terhadap Niat Berwirausaha

Begam, et. al. (2012) menyatakan adanya hubungan antara niat kewirausahaan dan beberapa faktor kepribadian seperti berorientasi pada tugas dan hasil. Oleh karena itu, ciri-ciri kepribadian yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor kontekstual.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh akhmad, dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal Diri Sumber Daya Manusia terhadap Minat Berwirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember) menunjukkan bahwasecara parsial faktor eksternal berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha secara parsial faktor internal berpengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha. Hal ini menunjukkan bahwa factor eksternal banyak mempengaruhi para mahasiswa untuk menjadi seorang wirausaha di masa depan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Eksternal Terhadap Niat Berwirausaha

Lingkungan eksternal yang mayoritas para wirausahawan akan sangat memengaruhi minat berwirausaha seseorang karena lingkungan sosial tersebut akan membawa seseorang untuk membangun suatu jaringan yang dapat membantunya dalam proses memulai usaha (Kadarsih, 2013). Faktor lingkungan eksternal dalam penelitian ini meliputi profesi teman yang memotivasi timbulnya minat berwirausaha.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komsu (2013) dengan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Faktor Eksternal dan Internal terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Gunadarma di Depok

menjelaskan bahwa Semua variabel lingkungan eksternal maupun internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha Mahasiswa Universitas Gunadarma.

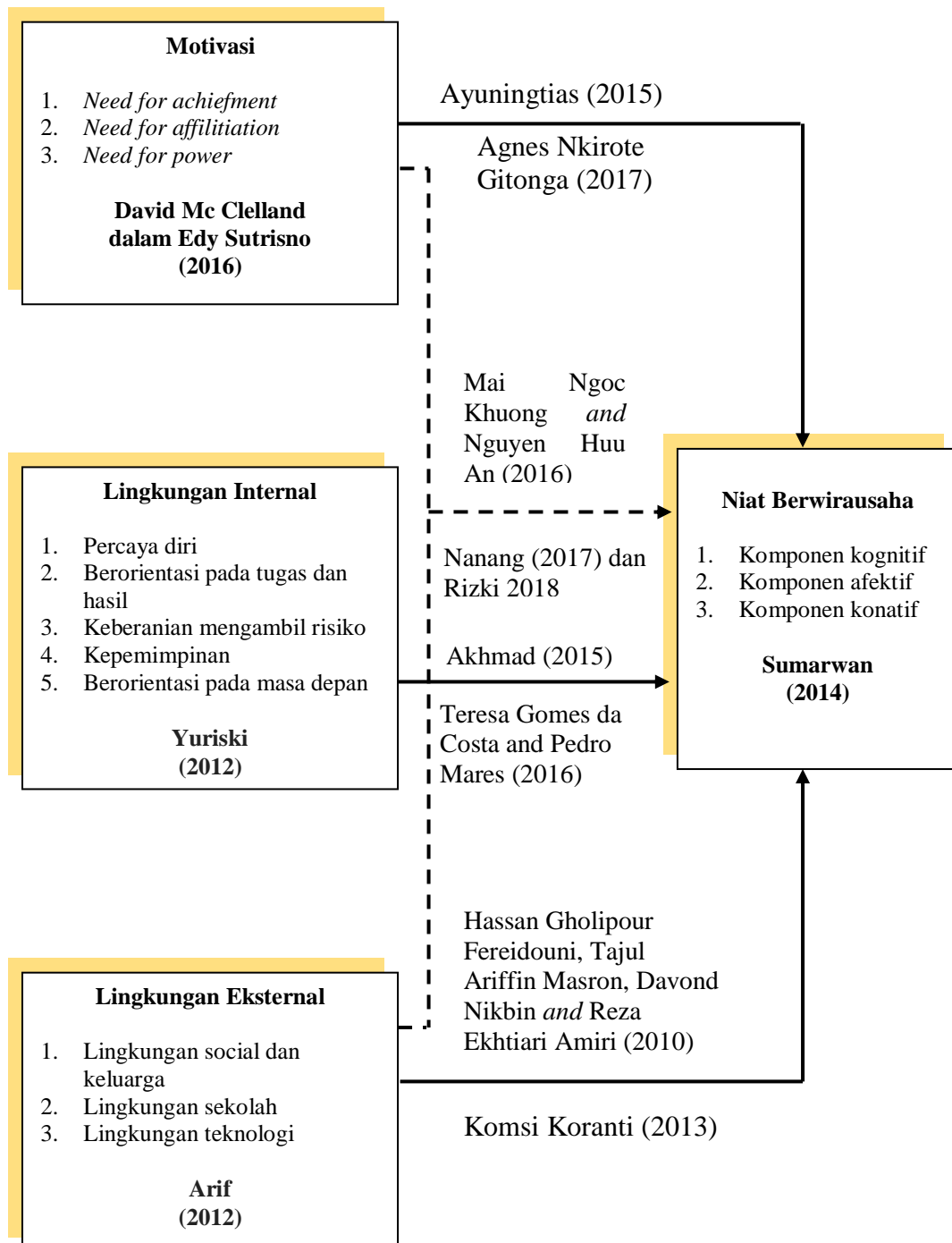
2.3.4 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal Terhadap Niat Berwirausaha

Minat merupakan salah satu aspek psikis manusia yang mendorongnya untuk memperoleh sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan, sehingga minat mengandung unsur keinginan dan kemauan untuk mengetahui dan mempelajari dari sesuatu yang diinginkannya itu sebagai kebutuhannya. Minat merupakan suatu keinginan yang cenderung menetap pada diri seseorang untuk mengarahkan pada suatu pilihan tertentu sebagai kebutuhannya dan pilihannya kelak, kemudian dilanjutkan untuk diwujudkan dalam tindakan nyata dengan adanya perhatian pada objek yang diinginkannya itu untuk mencari informasi sebagai wawasan bagi dirinya (Febri, 2012).

Selain itu seperti yang dilansir dalam forum Pengusaha Muda Indonesia (2013), lingkungan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan anak. Lingkungan bisa merupakan lingkungan keluarga maupun sekolah dan dianggap sangat mempengaruhi para siswa untuk berpikir menjadi seorang pengusaha nanti di masa depan dan menjadi seorang pengusaha yang sukses.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nanang (2017) yang berjudul Pengaruh Faktor Internal, Eksternal dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi (Studi Mahasiswa STIE Malangkecewara Malang) menyatakan bahwa Variabel dari lingkungan internal, eksternal, dan motivasi berwirausaha, mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap minat berwirausaha. Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini mengacu kepada tiga aspek yang mendasar yaitu Motivasi, Lingkungan Internal, Lingkungan Eksternal dan Niat Berwirausaha Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Berdasarkan permasalahan serta kajian teori yang ada dan berdasarkan kerangka berfikir di atas, hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Secara parsial:

1. Ada pengaruh Motivasi terhadap Niat Berwirausaha.
2. Ada pengaruh Lingkungan Internal terhadap Niat Berwirausaha.
3. Ada pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Niat Berwirausaha.

Secara simultan:

Ada pengaruh Motivasi serta Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal terhadap Niat Berwirausaha.